ACTES
DES TROISIEMES RENCONTRES
DE LA DIVERSITE SOCIALE
DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Organisées par la CRGE du Nord-Pas de Calais et le GOS de la CGE à l'Ecole Centrale de Lille

Jeudi 4 et vendredi 5 juillet 2013

Conférence Régionale des Grandes Ecoles Lille Nord de France

CONFERENCE DES GRANDES ECOLES

Note de cadrage

Les premières éditions des Rencontres de la Diversité Sociale dans l'Enseignement Supérieur (RDSES) organisées par le groupe Ouverture sociale de la Conférence des Grandes Écoles à Marseille en 2011 puis à Lyon en 2012 ont connu un grand succès. Aussi avons-nous décidé de reconduire cette manifestation en 2013, en partenariat avec la Conférence régionale des Grandes Ecoles du Nord-Pas de Calais. L'événement aura lieu les 4 et 5 juillet à l'Ecole Centrale de Lille et conclura les travaux du GOS pour l'année 2012-2013.

Les actions visant à favoriser l'accès aux études supérieures pour des publics « extra ordinaires » par leur origine sociale, par leur situation de handicap ou par le genre, sont multiples et diverses en termes d'ancienneté et de pratiques. Elles mobilisent de nombreuses parties prenantes et reposent sur des hommes et des femmes engagés à titre institutionnel mais aussi souvent à titre personnel. Elles oscillent entre satisfaction de « voir bouger les lignes », risque de lassitude pour des projets lancés depuis plusieurs années et incertitudes sur leur devenir, dans un contexte de questionnement politique.

C'est la raison pour laquelle nous proposons de prendre du recul dans le cadre de ces rencontres pour nous poser la question:

« Quel sens (re)donner à nos actions d'ouverture sociale ?"

La recherche du sens jouera sur deux acceptions du mot : à la fois l'orientation, le cap à donner aux actions, mais aussi la valeur, la raison d'être de ces actions.

La recherche du bon cap n'a rien de trivial aujourd'hui dans un contexte à bien des égards différent de celui qu'il était en 2005 au lancement du GOS, ou en 2008 au lancement des cordées de la réussite. Parce que les publics jugés prioritaires varient dans le temps et selon les divers ministères en charge de ce dossier, parce que les études d'évaluation qui ont été menées soulèvent des questions, parce que les sources de financement publiques et privées se raréfient… Or, les actions seront d'autant plus efficaces qu'elles feront l'objet d'une direction et d'objectifs partagés par toutes leurs parties prenantes.

Nous nous interrogerons également sur le sens, la valeur à donner à ces programmes d'égalité des chances et d'ouverture sociale, ce que sont les motivations profondes, les objectifs, les attentes des responsables des programmes là où ils agissent, mais aussi des ministères, des collectivités territoriales, des institutions du secondaire et du supérieur, des bénévoles...

Notre réflexion sera éclairée par l'intervention de deux grands témoins : Pascal Picq, paléoanthropologue du Collège de France et Philippe Vasseur, président du World Forum de Lille qui la placera dans le cadre de la "3ème révolution industrielle"...

Rappel du programme

Jeudi 4 juillet

10h Accueil par le directeur de l'Ecole Centrale de Lille et un représentant de la CRGE

10h15 Accueil par la présidence Commission Diversité de la CGE : F. Darmon (sortante) et P. Ribon (entrante)

10h45 Intervention de Pascal Picq, paléoanthropologue, maître de conférences au Collège de France

11h45 Témoignages et échanges de personnes engagées en faveur de la diversité dans nos établissements.

12h30 – 13h45 : DEJEUNER

13h45 Travaux en ateliers :
Atelier 1 : Peut-il y avoir Egalité des chances sans renforcement scolaire ? Comment agir ?
Atelier 2 : Quels sont les freins au développement des cordées et de la diversité dans nos écoles ?
Atelier 3 : Comment intégrer les actions diversité dans la stratégie des Ecoles ?

15h30 Pause

16h Table ronde : *la place des enjeux de diversité dans les politiques nationales et territoriales*
Intervention du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
Intervention de S. FRAYSSE de l'Agence pour la Cohésion sociale et l'Egalité des chances
Interventions de V. RENAUX, Service Enseignement Supérieur du Conseil régional Nord-Pas de Calais et de Bernard-Gilles FLIPO pour la Conférence Régionale des Grandes Ecoles du Nord-Pas de Calais

18h Visite guidée de Lille

19h Dîner au restaurant « La Terrasse des Remparts »

Vendredi 5 juillet

9h Accueil – Synthèse des travaux du 4 juillet – Rappel du fil rouge

9h15 Intervention de Philippe VASSEUR : 3ème révolution industrielle et diversité

10h15 Pause

10h45 Témoignages d'entreprises sur leur politique diversité :
Hélène BURZLAFF et Sylvie BEUGNET, ERDF
Marie-Christine MORETTI, ADES, Manager
François-Régis CUMINAL, Toyota Motors Manufacturing France

12h15 – 13h30 : Déjeuner

13h30 Café partagé et conclusions

Jeudi 4 juillet

Accueil par Etienne CRAYE, directeur de l'Ecole Centrale de Lille, Bernard-Gilles FLIPO de la Conférence Régionale des Grandes Ecoles du Nord-Pas de Calais, président de la commission ouverture sociale et Chantal DARDELET, animatrice du Groupe Ouverture sociale de la CGE..

Etienne Craye accueille les participants et leur souhaite la bienvenue à l'Ecole Centrale de Lille. Il rappelle l'engagement de son école et de ses étudiants en faveur de l'accès des plus modestes aux études supérieures et aux grandes écoles en particulier. En effet, l'association étudiante Impulsion existe depuis plusieurs années et met en œuvre une cordée de la réussite basée sur le tutorat étudiant.

Il remercie l'ensemble des personnes qui se sont mobilisées pour organiser ce séminaire, tant les équipes internes de Centrale Lille que celles des autres établissements coorganisateurs[1]. Il exprime également sa forte conviction selon laquelle l'expérience de tutorat étudiant est également très riche pour les étudiants de nos écoles, tant en termes d'engagement citoyen, que de compétences qu'elle permet d'acquérir. Ce gagnant – gagnant est un aspect à ne pas négliger.

Bernard-Gilles Flipo prie l'assemblée d'excuser l'absence de M. Idoux, président de la CRGE qui lui a demandé de le remplacer. Il rappelle la création il y a un an d'une commission ouverture sociale au sein de la Conférence régionale qui a depuis lors monté un projet ambitieux avec le Conseil Régional, projet qui sera présenté dans le cadre de la table ronde de l'après-midi. Il appuie les propos de Etienne Craye sur l'impact très positif de l'engagement des étudiants dans les cordées de la réussite ou autres engagements en faveur de l'égalité des chances, qu'il constate également au sein de son école l'ICAM.

Tous deux souhaitent à chacun un séminaire très riche.

---

[1] Un merci particulier aux personnes suivantes particulièrement impliquées dans l'organisation du séminaire : Véronique Le Courtois, Djahida Kaouane, Marie Delooz, Patrick Bartholomeus, Michel Bigand (Ecole Centrale de Lille), Anne-Pascale Maquinghen, Monique Van den Bossche (ENSIAME), Julie Tryoen, Julie Sobaszek, Emmanuel Calafiore (IEP Lille), Jean-Pierre Hillewaere et Bernard-Gilles Flipo (CRGE), Patrice Vervoort (Mines de Douai), Chantal Dardelet (GOS CGE, ESSEC)

La parole est ensuite donnée à Florence Darmon et à Pascale Ribon qui lui succède à la tête de la commission diversité de la CGE.

Intervention de Florence Darmon et Pascale Ribon

Quel sens donner à la diversité dans les grandes écoles aujourd'hui ?

Florence Darmon salue à son tour les participants en se réjouissant de pouvoir passer cette première journée de séminaire avec eux. Elle revient sur les travaux des séminaires antérieurs, à Marseille en 2011 et à Lyon en 2012 dont les thématiques abordées avaient soulevé beaucoup d'intérêt, comme la pertinence de parler de la ou des diversité(s), la transition secondaire – supérieur, ou encore l'importance d'entendre les entreprises parler de leur vision, leurs actions et leurs attentes des écoles en matière de diversité.

Aujourd'hui, nous savons que beaucoup d'actions sont mises en œuvre. On leur reproche parfois leur manque de lisibilité car elles peuvent apparaître disparates et donner l'impression d'aller dans tous les sens. Elle souligne la richesse de ces différentes initiatives et le paradoxe qui voudrait faire entrer dans un *moule* des actions ciblées sur la *diversité*…

En cette période de transition à bien des égards, le sujet du séminaire de cette année lui semble judicieux. « Oui, redonnons-nous un cap, recentrons nos valeurs. Ces deux jours vont être très riches, avec deux grands témoins, avec des entreprises dont certaines sont étrangères, et donc naturellement diverses dans leur approche ».

Florence Darmon annonce ensuite à l'assemblée, qu'elle a quitté ses fonctions de responsable de la commission Diversité. Elle dit regretter de ne pas avoir pu s'y investir autant qu'elle l'aurait souhaité, même si elle a toujours suivi avec beaucoup d'intérêt les travaux des trois groupes.

Florance Darmon présente son successeur, Pascale Ribon, avec qui elle souhaite que les groupes continuent de travailler avec la même confiance. Elle lui passe la parole.

Intervention de Pascale RIBON

Elle remercie Florence Darmon. Elle dit que le travail des commissions Diversité n'est pas reconnu à sa juste valeur. En s'engageant à œuvrer aux côtés des responsables, elle remercie chacun pour son engagement, à la fois en tant qu'institution mais aussi à titre personnel. Il faut que nos étudiants partagent cet engagement. Le monde actuel est complexe et en grand changement, en crise, et se pose beaucoup de questions. « S'interroger, c'est une façon de réinventer une société. Nous avons, avec nos étudiants, une responsabilité pour construire le monde de demain. »

Les responsables des groupes de la commission remercient à leur tour Florence Darmon pour son soutien et disent le plaisir qu'ils ont eu à travailler avec elle. Ils poursuivront désormais leur action aux côtés de Pascale Ribon. Ils savent pouvoir compter également sur Philippe Jamet, nouveau président de la CGE qui était jusqu'à peu président de la commission Développement Durable de la CGE. Philippe Jamet partage avec Pierre Tapie son prédécesseur un très fort engagement en faveur de la Diversité et sera lui aussi un soutien précieux pour nos actions.

Intervention de Pascal PICQ, paléoanthropologue

D'abord physicien, une rencontre avec Yves Coppens et Lucy décide de son orientation. Après une thèse à l'Université Paris VI et des études post-doctorales à l'Université Duke, Pascal Picq intègre le collège de France en 1991. Après avoir introduit l'éthologie dans le champ de l'anthropologie évolutionniste, il engage une réflexion sur la contribution de la paléoanthropologie aux enjeux de notre société (laïcité, diversités, développement durable, santé …). Actuellement, il collabore avec le monde économique et social et les entreprises sur les questions d'adaptation, de management de groupe et d'innovation. »

Extrait du blog de P. Picq

Pascal Picq commence son intervention en parlant d'un projet de grande ampleur sur Lyon dans lequel on lui a demandé d'intervenir. « Quand on fait venir un spécialiste des fossiles, ça fait peur ! ». Personne ne maîtrise toutes les dimensions d'un problème complexe. **Le dynamisme d'une discipline s'enrichit de la diversité des approches**.

Nos sciences humaines ne comprennent rien à la biologie : ils considèrent que le racisme vient des différences biologiques.

La théorie de l'évolution, c'est la diversité. Darwin dit que « **toute différence est une source d'innovation et d'adaptation** ». Attention, il ne faut pas confondre Invention et innovation…

Il y a 250 ans, les membres du Club de la Lune (Adam Smith, Benjamin Franklin…) se réunissent à la pleine lune. Ils constituent les Lumières écossaises, sans lesquelles il n'y aurait pas eu le Siècle des Lumières. Ils vont faire le choix d'agir. Une société qui exploite un groupe d'individus, ne peut pas innover. Les Lumières vont militer pour faire abolir l'esclavage.

Darwin ne fait aucune différence sur les individus, dans leur dimension ethnique. Mais en revanche, en fonction des pratiques, il aime ou n'aime pas. **Il est toujours sur le jugement d'un individu et non pas d'une race, d'une couleur de peau ou de caractéristiques d'apparence**.
Le 18ème siècle est intéressé par la différence. Le 19ème va inventer le racisme.
Quand les Britanniques ont accueilli des gens de la Terre de Feu il y a quelques siècles, ils ont constaté à quel point l'homme et la femme sont malléables. Les conditions d'éducation peuvent faire d'eux des gentlemen ou non. Ils vont alors combattre le racisme, et l'émergence du racisme scientifique.
C'est un noir qui inventa le naturalisme. C'est une femme qui inventa la programmation.

A propos du handicap, rappelons-nous que le grand père de Charles Darwin dirigeait la première manufacture industrielle qui fabriquait des machines. Amputé de la jambe droite à 20 ans, il a créé la machine à vapeur. On ne fait pas faire aux personnes handicapées ce que l'on fait faire aux autres. Le handicap est source d'innovation.

La France est l'un des seuls pays où on ne peut pas faire des statistiques ethniques. Ainsi, on ne peut pas regarder les réussites scolaires en France des jeunes issus de l'immigration car on n'a pas d'indicateurs. En revanche, on voit que les filles réussissent plus que les garçons : quand on a des données, on peut prévoir et mener des actions.

Darwin découvre la diversité. **L'homme sans diversité est en danger**. La diversité est la façon d'avoir d'emblée des réponses aux questions qui se posent aujourd'hui dans un monde complexe.
Dans notre société, on constate à quel point la (mauvaise) relation à la diversité s'appuie sur une assise institutionnalisée qui est encore coupable. Regardez la question des « Tête Maoris ». Ca traine encore… La Vénus noire… L'idéologie du colonialisme :Tintin au Congo, exposition coloniale… tout cela n'est pas terminé.
Aujourd'hui, à l'heure de la 3ème révolution industrielle, la France reste un grand pays, mais enfermé dans ses certitudes. Les Etats-Unis s'intéressent depuis 30 ans à la question des obèses et à l'accès aux handicapés. Pourquoi la France est-elle autant en retard ? Le coupable : René Descartes : « la raison nous a été donnée par Dieu, donc parfaite. Faute / Erreur… »
En France, on n'a pas de culture entrepreneuriale à cause de cela, car on n'accepte pas l'erreur. Or, pensons au cavalier et au motard : il faut tomber avant d'y arriver. Le libéralisme, c'est aussi l'audace d'entreprendre… Un entrepreneur va connaître des échecs. C'est inévitable. La France forme des managers, pas des entrepreneurs.
On voit bien que la relation à la diversité fait appel à des idéologies très profondes qu'il faut comprendre pour pouvoir les déconstruire.
Dans tous les mythes de la domination masculine, il faut éliminer les femmes maîtresses, puis dispatcher les autres pour ne pas perturber le cosmos. Femmes, bougez-vous ! Il faut que les femmes apprennent aussi à se mettre au premier rang. Mais ce discours est-il recevable en France ? Pas sûr...
Quid des quotas ? Ce n'est pas un but, seulement un moyen. Une façon de faire tomber les barrières culturelles. Peut-être un passage obligé…

Les grandes écoles doivent arrêter avec les limites d'âge pour les diplômes : **nous sommes diversité dans l'évolution de nos personnalités**. Il faut sélectionner sur les motivations et non pas sur l'âge. Une des diversités majeures dans l'entreprise, ce sont les âges de la vie. **Nous sommes diversité dans les âges de la vie**. Aujourd'hui, les jeunes doivent oublier la notion de carrière, comme nous devons oublier la notion de retraite. Les individus peuvent s'adapter tout au long de leur vie. Oui, les jeunes savent bien utiliser les nouvelles technologies, mais ils ont un problème avec l'autorité. A chacun ses forces… Les jeunes doivent maîtriser leur fougue, les plus anciens accélérer un peu. Nous sommes diversité !

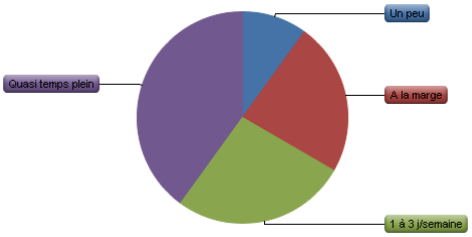
Une société s'en sort mieux quand elle a moins de normes et plus de démarches expérimentales, moins d'a priori ! **Il faut développer l'éthique de la responsabilité** : « On va tout faire pour que tu réussisses. Mais si tu perds, au moins tu auras essayé ! ». La norme déresponsabilise.
Notre système élitiste a très bien fonctionné, à l'époque des 30 Glorieuses. Pourquoi s'est-il refermé ?

Aujourd'hui, on ne vit pas une simple crise. N'attendons pas Sainte Croissance ! Le changement se fera dans une nouvelle construction du monde. La diversité est une solution à l'invention de ce nouveau monde.

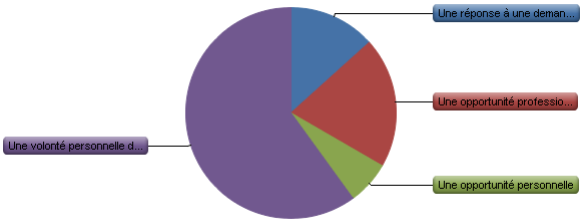
Chantal Dardelet introduit cette séquence :
Derrière chaque institution engagée dans un dispositif d'égalité des chances – grandes écoles, mais aussi universités ou CPGE, ministères, rectorats, associations, entreprises, volontaires en service civique - il y a des personnes qui agissent, qui déploient de l'énergie et des compétences au service de la diversité.
Pour la première fois, « nous nous interrogerons sur nous-mêmes », ce qui nous a amenés à assurer nos missions, le sens que nous donnons à notre action, le soutien - satisfaisant ou non - de notre institution, la reconnaissance qu'elle nous apporte…

Elle présente rapidement quelques éléments remontés par l'enquête adressée aux membres du GOS en amont du séminaire :

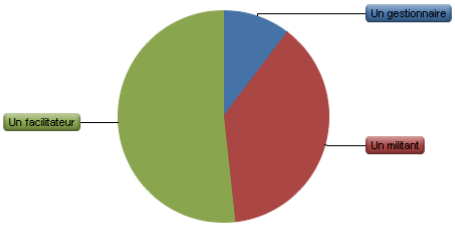
Les actions d'égalité des chances occupent-elles une part importante de vos activités professionnelles ?



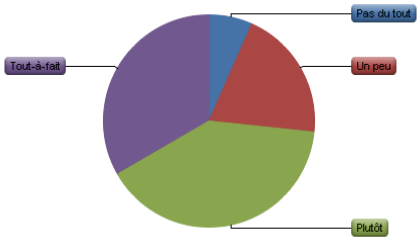
Diriez-vous que votre implication dans ces actions est avant tout...



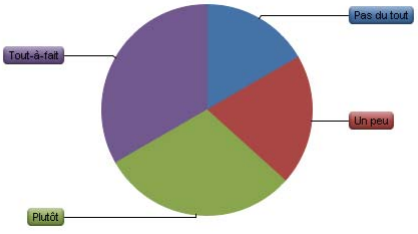
Pour ces actions, êtes-vous avant tout…



Vous sentez-vous soutenu(e) par votre institution pour votre implication dans ces actions ?



Etes-vous reconnu(e) par votre institution pour votre implication dans ces actions ?



Avant de passer la parole à différentes personnes présentes, elle apporte le témoignage de Florence Dufour, directrice de l'Ecole de Biologie Industrielle, vice-présidente de la CDEFI :

« Mon milieu familial est composé d'enseignants et mes deux grand-mères étaient institutrices. Autant dire que la recherche de talents et l'appui à la promotion sociale dans un esprit républicain sont solidement ancrés dans mes principes. ***Un de mes principaux buts dans la vie est de faire mieux résonner la fraternité et de donner des clés de lecture aux jeunes****. Je pense également que* ***les jeunes cadres doivent apprendre à se mettre à niveau et à déclencher de la motivation chez autrui****. Dans un monde très complexe, cela semble une évidence qu'il faille se serrer les coudes et trouver du sens à ce que l'on fait.*

Ceci est d'autant plus nécessaire que tous les lieux et rites de brassage social disparaissent peu à peu : carte scolaire, service national, pratiques cultuelles, culturelles... Tout est stratifié selon son milieu social dans la société française actuelle. Nos ingénieurs risquent donc de ne pas savoir trouver les mots pour impulser le changement auprès de chacun de leurs collaborateurs. Afin d'inculquer cette motivation et le mode d'emploi par la pratique à mes élèves ingénieurs, j'ai trouvé très intéressant de les faire s'impliquer dans le tutorat du programme Une Grande Ecole Pourquoi pas Moi. Ce programme nous a permis depuis quelques années de ***faire voler en éclat nombre d'idées reçues****. Le plus grand succès a été la légitimation des jeunes de terminale, années après années, lors des concours d'éloquence du Lions Club International. […]*

La direction de ce programme depuis près de 10 ans me donne le sentiment de "servir" à quelque chose, de laisser des traces, de pouvoir donner des clés, de distiller du positif autour de nous. C'est aussi partager en équipe, sans poids hiérarchique et générer des échanges informels sur nos valeurs.

C'est le moyen de faire de l'associatif au travail : que demander de mieux ? »

Des différents témoignages entendus ensuite, il ressort une grande diversité de motivations : parfois la conscience d'avoir été privilégié et le souhait de redonner à la société, parfois au contraire une motivation puisée dans des origines populaires et une envie de faciliter le chemin de ceux qui suivent, parfois encore une opportunité d'étape professionnelle dans un projet très porteur de sens, parfois encore les aléas de la vie qui conduisent à des prises de conscience de difficultés liées à des situations indépendantes de notre volonté et qui donne envie de se mobiliser.

Merci à celles et ceux qui se sont livrés à ce difficile exercice du témoignage. Chacun peut à son tour apporter sa contribution sur le compte twitter ouvert pour l'occasion : @rdses2013.

L'après-midi commence avec des travaux en ateliers.

Atelier 1 : Peut-il y avoir égalité des chances sans renforcement scolaire ? Comment agir ?

Animatrice : Véronique LE COURTOIS, Ecole Centrale de Lille
Rapporteur : Julie SOBASZEK, en service civique à l'IEP de Lille

Introduction : Les cordées de la réussite convainquent aujourd'hui des milliers de jeunes de l'intérêt de faire des études supérieures. Peu à peu, ils osent et entrent dans les différentes filières du supérieur où ils se sentent désormais légitimes, y compris dans les filières les plus sélectives. Ils y retrouvent alors des étudiants de toutes origines et milieux sociaux. Ils sont alors régulièrement confrontés à des difficultés scolaires spécifiques que l'on peut corréler aux écarts statistiques constatés dans la réussite scolaire au lycée, variable en fonction de l'origine sociale. La question est donc (re)posée de savoir s'il ne faut pas inclure une dimension de renforcement scolaire dans les programmes d'accompagnement des lycées, en particulier à l'heure où ces dispositifs veulent s'étendre aux bacheliers professionnels. Des initiatives ont déjà fait leurs preuves. Quels enseignements en tirer ?

CONSTAT : Les difficultés économiques auxquelles sont confrontés les élèves boursiers peuvent avoir des répercussions sur leur réussite académique. En effet, on constate de plus en plus de difficultés lors du passage de la 3ème à la Seconde et de la Seconde à la 1ère. Lors de leur entrée dans une Grande Ecole, ces lacunes peuvent se ressentir. Des problèmes d'intégration peuvent également émerger : l'univers des Grandes Ecoles est souvent perçu comme « un monde d'enfants gâtés ». Comment combler ces césures ? Le soutien scolaire est-il une bonne solution ? Et quid du tutorat ?

Voici les expériences et les avis qui permettent de réfléchir à ces questions :

Yves Goepfert du MESR a tout d'abord souligné qu'il fallait faire attention à ce constat : il n'a pas de portée générale. Indépendamment des dispositifs de démocratisation, beaucoup d'élèves de condition modeste réussissent et font de brillantes carrières. Il ne faut pas opposer systématiquement « origine sociale » et « réussite ». L'écart est plutôt relatif à la « culture scolaire ». Mais comment l'impulser ?
La clé pourrait être de travailler sur la méthodologie, et ce dès le collège ou la Seconde. Au lycée Averroes, on apprend à faire des plannings, à s'organiser, et ce dès le début de l'année. Les résultats prouvent que cela a été très utile.

A Paris Dauphine, la réussite scolaire ne s'exprime pas que par les notes. Dans cette université, on mise tout sur l'intégration des jeunes, avec un système de triple parrainage :

- Un parrain enseignant : travail sur la méthodologie,
- Un parrain étudiant : conseil sur l'orientation,
- Un parrain ancien de l'université : conseil sur les CV…

L'EM Lyon travaille avec 16 lycées, en particulier dans la voie technologique, en organisant des rencontres qui s'appuient sur des étudiants, des entreprises et des acteurs du lycée. L'Ecole organise tous les ans un concours à l'Ecole avec des simulations de cas d'entreprises. Il y a également un accompagnement hebdomadaire de la part des tuteurs de l'Ecole pour des lycéens qui partent en CPGE (échanges, sorties culturelles,…) Enfin, des écoles d'été sont mises en place pour aider à construire des projets professionnels.

Les intervenants ont souligné que ce travail sur l'intégration complétait le « travail scolaire pur », Ce n'est pas forcément la mission des tuteurs qui ne sont pas qualifiés pour cela.

Jacques Staniec a mis en évidence que le problème résidait en fait dans le système scolaire en lui-même. Depuis une quinzaine d'année, le lycée n'est plus une priorité en termes de moyens. La solution se trouve peut-être dans les ressources numériques.

Pour Yves Goepfert, il faut agir très tôt (au niveau collège) : on ne peut pas faire des Cordées un moyen d'effacer les erreurs du système.

- S'il faut impliquer très tôt la dimension scolaire aux Cordées, il faut également essayer d'impliquer les parents lors des réunions, ou des évènements du programme en général. Il faut qu'ils se sentent concernés.
- Il faut également travailler sur le statut du professeur référent : il faut qu'il soit à 100% disponible, investi, et concerné par l'élève.

<u>Conclusions :</u>

L'accompagnement scolaire est une question importante : elle permet de réfléchir au travail à mener avec les établissements, l'univers scolaire, les parents et les étudiants.
Il faut également se concentrer sur le numérique, qui est omniprésent aujourd'hui et apprendre à travailler autrement.

Atelier 2 : Quels sont les freins au développement de la diversité et des cordées dans nos écoles ?

Animatrice : Chantal DARDELET, ESSEC, Animatrice du Groupe Ouverture Sociale de la CGE
Rapporteur : Emmanuel CALAFIORE, IEP de Lille

La diversité évolue dans nos établissements, nous en faisons le constat chaque année. Les écoles sont fortement engagées dans les actions diversité et en récoltent peu à peu les fruits. Les cordées de la réussite conduisent aujourd'hui des étudiants de profils nouveaux à candidater en nombre et assez souvent à y réussir.
Pourtant, la société et les écoles elles-mêmes aimeraient aller plus loin, plus vite dans la diversité de leurs publics et dans la portée de leurs actions. Comment faire ? Sur quoi agir ?
L'atelier s'intéressera aux facteurs limitants actuels, qu'ils soient d'ordre financier, matériel ou pédagogique, qu'ils relèvent de l'accès à l'information, d'éloignement géographique, d'éventuelles résistances au changement ou toute autre dimension.
Cet état des lieux et cette analyse permettront de définir de nouveaux axes de travail.

L'atelier a démarré par un tour de table où les participants ont exposé ce que sont pour eux les freins à la diversité. Les éléments suivants sont apparus :

De façon générale :
- la méconnaissance de ce qu'est la diversité, de ce que les uns et les autres mettent sous ce terme,
- le manque d'informations à l'égard des jeunes filles,
- il faut faire changer les mentalités : il y a une résistance au changement !

Pour les « jeunes des diversités » :
- l'autocensure,
- le coût de la scolarité et des études,
- le manque d'exemple de parcours issus de la diversité,
- le mot « excellence » qui peut être un frein,
- les parents qu'il faut convaincre,
- la peur de sortir du lot et de ne pas être à sa place,
- la difficulté de s'engager quand on est lycéen, et la difficulté de ne pas se lasser.

Pour les « grandes écoles » :
- le manque de temps des responsables des grandes écoles,
- le manque d'information sur les différents leviers d'action,
- la charge de travail des enseignants,
- la culture de castes de l'enseignement supérieur,
- trouver des étudiants prêts à s'engager : quand on est soi-même étudiant, il faut déjà gérer ses propres études…
- la diversité n'est pas un sujet prioritaire dans les écoles, confrontées aujourd'hui avant tout à des problèmes de ressources (financières et humaines),
- la Diversité n'est pas une question au « cœur du réacteur » dans l'enseignement supérieur.

Pour les cordées :
- la qualité dépend des liens avec le Rectorat,
- la (non) proximité géographique entre tuteurs et tutorés peut être un frein,
- le manque de visibilité sur les soutiens financiers à ces actions qui n'apporteront pas directement de la diversité dans l'école elle-même.

Puis l'atelier a continué sur le rôle des médias qui peuvent apporter une contribution ou au contraire constituer un frein. Tel article de presse pourra par exemple décourager des jeunes de milieu populaire à oser des études supérieures longues et ambitieuses.

La communication est un levier essentiel pour bien montrer que le combat continue. Les grandes écoles doivent donner à voir ce qu'elles font : les actions sont diverses, multiples, réelles, ce sont de véritables richesses, très éloignées de la confusion dont les médias parlaient récemment.

Les politiques : le manque d'enthousiasme affiché actuellement par les ministères sur le sujet est démobilisateur… Il faut pousser les politiques à définir un cap sur quelques années (pourquoi pas un mandat ?) afin que les actions pour la diversité soient financées et permettent de développer la diversité sans se poser la question des moyens pour l'année suivante. Mais ces enjeux de diversité sont-ils une priorité pour les politiques ?

Et les entreprises ? : Elles sont globalement davantage identifiées comme un levier que comme un frein même si certaines témoignent dans leur recrutement d'un certain rejet de la diversité. Mais beaucoup d'entreprises pensent que la performance collective et sociétale permet une plus grande performance économique. Si le grand patron est convaincu, il faut faire adhérer l'entreprise entière à cette diversité car seul, il ne peut « révolutionner son monde ».

Dans les grandes écoles, il y a assez souvent une vraie conscience des enjeux, la conscience aussi du risque de se voir imposer des quotas. Mais la question se pose souvent de trouver les bons moyens de faire changer les mentalités dans les grandes écoles et de trouver les moyens en temps, en matériel et en compétences pour y arriver.

Sur le handicap : Les freins sont psychologiques de la part des collaborateurs dans les entreprises. Or, il faut voir cette personne « différente » non comme une différence mais comme quelqu'un qui va apporter « sa différence » pour le bien de l'entreprise.

Aujourd'hui il y a des amendes à payer et certaines entreprises les payent non pas parce qu'elles ne veulent pas embaucher des personnes en situation de handicap, mais parce qu'elles n'arrivent pas à trouver de telles personnes pour les postes à pourvoir. Cependant il a été soulevé le risque que les quotas n'entraînent une « discrimination à l'envers ».

Il faut rappeler que toute embauche doit être avant tout une recherche d'une personne avec ses compétences, tout simplement. Cependant, il y a le problème d'identifier le handicap : dans les écoles, les élèves refusent souvent d'être identifiés comme handicapés ou comme jeunes « modestes » ayant besoin de bourses. N'est-ce pas entrer dans l'intimité des gens, dans leur vie privée que de souhaiter connaître cette différence ?

Retour sur les entreprises. Elles sont fondamentalement pour la diversité car cette dernière engendre la richesse et pas seulement la richesse financière. Et les entreprises sont aussi très concernées quand leur clientèle est diverse.

On apprend la diversité par l'expérience, en se confrontant à des situations où se côtoient des personnes différentes. Travailler pour la diversité, c'est prendre des risques, potentiellement perdre du temps et de l'argent mais c'est aussi innover, s'adapter et changer les choses. On entend encore souvent dire que recruter dans le même milieu est plus efficace, car les repères, les codes, la culture et le langage sont les mêmes. C'est la « logique des pairs », peut-être effectivement plus efficace à très court terme, mais bien moindre à moyen et long terme pour les entreprises qui ont besoin d'innovation et d'évolution pour survivre.

Quelle solution encore pour intégrer le handicap quand on sait à quel point la réussite scolaire est plus difficile pour les jeunes en situation de handicap dans notre système scolaire ? Pourquoi pas l'apprentissage même si le terme est mal vu en France et cela pose d'autres problèmes.

Le financement de la diversité est également un vrai souci. Comment trouver des sources de financement nouvelles pour les cordées comme pour la diversité sociale dans nos écoles ou l'adaptation de nos écoles pour les jeunes en situation de handicap, ou encore de nos pédagogies pour qu'elles fassent réussir tous les jeunes ?

On peut aller vers les entreprises, les politiques et pourquoi ne pas se tourner vers les anciens diplômés. Comme aux USA, on peut proposer aux alumni de participer financièrement à la vie de l'école dont ils sont sortis diplômés.

La CGE a proposé cette idée lors des dernières élections présidentielles, où tous les étudiants redonneraient un nombre de mois proportionnel aux nombres d'années d'études supérieures, en engagement citoyen, mais pourquoi pas effectivement en moyens financiers.

On constate aujourd'hui les limites actuelles de la philanthropie encore peu développée en France, bien que se mettent en place un certain nombre de fondations dans les écoles et universités.

Il a également été évoqué le cas de l'association Areli qui parle dès le début à ses tutorés de « retour », par la suite, une fois qu'ils seront diplômés en devenant des « tuteurs » à leur tour ou en apportant un soutien financier quand ils le pourront.

Pour ce faire, il faudrait pouvoir suivre les élèves de la diversité : les aider au lycée et dans les grandes écoles sans « couper le cordon » par le lien avec les réseaux sociaux. Cela permettrait de les voir aller jusqu'au bout de leurs études et de générer un « retour d'ascenseur » tout à fait naturel.

Dernier retour sur le financement des études :

L'idée est aussi de faire changer les mentalités des familles populaires sur le prêt pour financer les études car trop souvent, « prêt » est synonyme de « surendettement ». Par ailleurs, les jeunes étudiants de milieu « très populaire » n'arrivent pas à persuader les banques de leur accorder des prêts étudiants.

Quelques pistes de solutions ?

Le site « financetesetudes.com » dont le créateur est issu d'un milieu populaire. L'idée est d'aider gratuitement tous les étudiants à trouver le meilleur mode de financement de ses études, y compris par le prêt qu'il pourra rembourser quand le diplômé travaillera. C'est en quelque sorte un « comparateur de prix » du marché des prêts étudiants. Certaines écoles sont déjà en lien avec cette structure.

Le financement participatif : réfléchi comme un cofinancement des actions ?

La participation des anciens ?

Beaucoup de pistes ont été ouvertes. On constatera que personne n'a identifié un frein qui serait lié au désintérêt des publics de milieu populaire pour les initiatives de types cordées. (Cf article du Monde). Le GOS reprendra ces différentes pistes l'an prochain.

Atelier 3 : Comment intégrer les actions diversité dans la stratégie des Ecoles ?

Animateur : Olivier PONTREAU, ENAC, Animateur du groupe Handicap de la CGE
Rapporteur : Clara KAPELA, ESSEC

Introduction : Dans nos établissements, les actions « diversité » se sont multipliées. Elles concernent à la fois les actions « amont » destinées à augmenter le vivier de candidats et d'étudiants issus de ces diversités, mais aussi l'amélioration de l'accueil de ces publics dans nos écoles.
La prise en compte de ces diversités dans les établissements du supérieur, et notamment le handicap, n'atteint pas partout le même niveau de maturité. Les personnes en charge de ces projets, responsables handicap ou responsables de cordées, ont parfois du mal à être reconnues dans leurs missions. Or pour être efficaces, ces questions complexes doivent être pleinement portées par les écoles. Et ceci d'autant plus qu'elles peuvent par ailleurs être extrêmement riches pour nos établissements à bien des égards. Les échanges mettront en lumière des enjeux stratégiques pour les grandes écoles à travers les différents témoignages et les pratiques.

1. En nommant un référent diversité au sein de l'établissement. Il doit figurer de façon très claire dans l'organigramme afin que sa mission soit bien identifiée auprès des salariés. Il pourra se rapprocher de la mission Développement Durable de l'établissement (cf plan vert).
2. En développant des actions, des moments de réflexion sur la diversité au sein de l'établissement. On améliore ainsi le vivre ensemble, l'objectif étant de changer les mentalités en profondeur.
3. En touchant les différents acteurs de l'établissement (direction, salariés et étudiants) par l'intermédiaire d'instances comme la mission handicap de l'établissement, des éventuelles associations étudiantes et des programmes d'égalité des chances.
4. En formant au handicap tous les étudiants, futurs collaborateurs ou responsables de personnes handicapées. Par exemple, l'association Hanploi a créé un nouveau programme en partenariat étroit avec chaque établissement partenaire. Ce programme débouche sur un certificat appelé Management et Handicap. Cette démarche oblige un partage de réflexions pédagogiques entre Hanploi et le responsable pédagogique de l'établissement puisque ce partenariat débouche sur la mise en accord d'un référentiel de compétences attendues tant par l'école que par les entreprises. Travailler ensemble sur la pédagogie (corps de métier des établissements), coconstruire est très porteur pour l'ouverture à la diversité des établissements.
5. En communiquant sur l'accueil des étudiants handicapés sur le site de l'établissement et sur les facilités de paiement pour les boursiers pour finalement attirer la diversité.
6. En répondant aux demandes des entreprises qui réclament plus de travailleurs handicapés diplômés et plus de femmes dans les métiers de l'ingénierie par exemple.
7. En promouvant l'adaptation de la formation initiale à la charte handicap qui a été élaborée par la CPU et proposer une réflexion analogue à la CGE.
8. En incitant, par du lobbying, l'introduction du critère diversité dans les classements des écoles, (cf. le critère international qui n'existait pas il y a 10 ans et qui fait aujourd'hui l'objet de toutes les attentions)

L'atelier a proposé un ensemble de pistes qu'il conviendra d'approfondir.

Table-ronde : la place des enjeux de diversité dans les politiques nationales et territoriales d'aujourd'hui

Dans un premier temps, la parole est donnée aux représentants des principaux ministères concernés par les cordées de la réussite.

Serge Fraysse, ACSE

Certains publics, notamment ceux des territoires en politique de la ville, ont moins facilement accès à l'éducation : c'est ce qui explique que l'Acsé a toute sa place dans les cordées de la réussite. Mais l'Acsé n'en est pas le pilote : ce sont le MEN et le MESR. L'Acsé accompagne les projets, cofinance et réalise des études.

La diversité des Cordées montre que chacun s'est saisi du dispositif à sa façon. On dénombre 341 Cordées aujourd'hui.

L'Acsé prépare la campagne 2013-2014 (lettre de cadrage à venir). Nous sommes en transition en matière de politique de la ville : réforme en 2015.

Toutefois, il faut bien avoir conscience qu'il y aura cette année plus de cordées avec globalement moins de financement.

Yves Goepfert, MESR

La lettre de cadrage cité par S. Fraysse montre qu'il n'y a pas de raison d'arrêter une politique qui a démontré son effet.

La politique européenne dit que 50% d'une classe d'âge doit avoir une licence : le système des Cordées a donc toute sa place.

Au-delà des écoles, la question est posée de voir comment les universités peuvent s'impliquer davantage. Il faut relever le défi de la démocratisation, ce qui nécessite des forces larges et coordonnées.

Il faut avoir une fonction d'interpellation des lycées sur le fonctionnement, l'orientation, la parentalité… Le challenge est de travailler davantage avec les établissements, pour une inscription plus forte dans le droit commun.

Fabien Emmanuelli, MESR

Le texte interministériel est signé par les mêmes ministères qu'auparavant et vise à :

- rassurer les acteurs de terrain (la pérennité 2013-2014 est assurée),
- réaffirmer les orientations des années précédentes, avec un zoom sur les bacheliers professionnels et technologiques, en passant par l'inscription dans les contrats d'établissement,

- réaffirmer le pilotage pédagogique territorial du recteur.

Serge Fraysse, ACSE

On peut espérer avoir des nouveaux contrats de plus de 3 ans en 2014. Mais sans attendre, il faut que les porteurs de cordées se tournent davantage vers le droit commun.

La tendance est à la déconcentration des cordées et au pilotage régional de celles-ci.

La parole est ensuite donnée aux collectivités territoriales, avec l'exemple du Nord-Pas de Calais.

Valérie RENAUX, Service Enseignement Supérieur du Conseil régional Nord-Pas de Calais

Pourquoi la région Nord-Pas de Calais s'engage-t-elle dans une politique d'ouverture sociale ?

Le développement économique du territoire est une compétence régionale alors que l'Enseignement Supérieur ne l'est pas, mais les deux sont liés.

Exemple du Parcours Réussite en Etudes Longues (dispositif PREL lancé en 2007) : les étudiants sont inégalement incités à s'engager dans le dispositif, qu'il faut donc retravailler car pas « hyper efficace ». Il faut travailler en collaboration avec les établissements du supérieur pour :

- recenser les différents dispositifs et les mettre en cohérence
- donner de la visibilité aux actions
- les déployer sur davantage d'établissements.

Le dispositif proposé par la Région a plusieurs volets pour la réussite de tous et à tous les âges :

- volet « ambition » : calé sur les Cordées et PEI, en lien avec les grandes écoles
- volet « Tremplin » : dans les universités, préparation à l'enseignement supérieur avant la L1 ou en cas de réorientation, en lien avec les universités
- volet « réussite » : aider les étudiants à réussir en L1 (aide individuelle sur 2 ans).
-

Ces actions sont menées en lien avec le rectorat.

A noter : un autre dispositif vise la parité homme-femme.

Bernard-Gilles Flipo, Conférence Régionale des Grandes Ecoles du NPDC

Présentation du dispositif « ambition » qui va fortement mobiliser les grandes écoles :

- repérage des lycéens par les équipes pédagogiques (en collaboration avec le rectorat)

- soutien scolaire de ces lycéens par l'établissement
- mobilisation des étudiants des grandes écoles pour agir sur la méthodologie et l'anglais.

Remarques et questions

Il pourra être intéressant de contractualiser entre l'Etat et les régions (S. Fraysse)

Comment les tuteurs sont-ils valorisés ? Quelle reconnaissance et quelle validation ? Plusieurs interventions soulignent l'importance d'une reconnaissance académique au vu des compétences réelles acquises, ce qui justifierait par ailleurs que l'intervention des étudiants soit bénévole.

Compte tenu du côté non infini de la ressource étudiante, le risque du tutorat « 1 – 1 » ou « 2 – 1 » est pointé. Or, ce qui est important est bien d'apporter un suivi personnalisé. Mais il ne faut pas confondre personnalisé et individualisé.

Vendredi 5 juillet

Chantal Dardelet présente le grand témoin de ce vendredi matin :

Philippe Vasseur a d'abord exercé pendant vingt ans le métier de journaliste, ancien élève de l'École supérieure de journalisme de Lille, spécialiste de l'économie notamment à TF1, aux Echos et au Figaro, avant de se tourner vers la politique. Il a été alors ministre de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Alimentation. En 2000, il a renoncé à tous ses mandats d'élus, pour occuper un emploi de dirigeant d'entreprise comme président du conseil de surveillance de Crédit Mutuel Nord Europe. Il est actuellement président du Réseau Alliances, association dont l'objectif est d'accompagner les entreprises pour qu'elles améliorent leurs performances dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale. À ce titre, il est président du Forum mondial de l'économie responsable (World Forum Lille) pour une économie responsable, qu'il a lui-même initié en 2007. Ce cycle d'événements internationaux a pour objectif de faire connaître les « bonnes pratiques » d'entreprises (PME ou grands groupes) qui exercent de manière responsable leur activité. 9000 personnes (responsables d'entreprises, experts de la RSE, syndicalistes, ONG et étudiants de toutes nationalités) ont déjà participé aux 3 premières éditions : sur la diversité (2007), les bonnes pratiques environnementales (2008) et l'argent responsable (2009), « l'entreprise responsable »…. Il est président de l'ESJ (École supérieure de journalisme de Lille), membre du conseil d'administration de l'EDHEC et de Sciences Po Lille et Président du Comité Grand Lille. Il est Président de la Section Economique et Financière du Haut Conseil de la Coopération Agricole et administrateur de plusieurs sociétés.

Chantal Dardelet introduit ensuite l'intervention de M. Vasseur :

Alors que les nouvelles technologies ont radicalement changé la donne, que la « 3ème révolution industrielle » conduit à questionner les pratiques des entreprises à de nombreux égards – recrutement, gouvernance, organisation - les établissements de l'enseignement supérieur doivent s'adapter pour former des collaborateurs et des cadres en phase avec les besoins des entreprises et des institutions de demain.

En matière de ressources humaines, la diversité est une dimension particulière à prendre en compte. En quoi est-elle à la fois un questionnement et une solution pour les entreprises, une source de pérennité des activités et d'innovation ? Quelles sont les attentes du monde économique à l'égard des grandes écoles et des universités pour répondre aux défis de demain ?

Intervention de Philippe VASSEUR

Spontanément, M. Vasseur ne voit pas forcément le lien entre 3ème révolution industrielle et diversité.

Il apporte tout d'abord différents éléments de réflexion sur les diversités : elle peut être sociale, territoriale, visible ou non, relative au handicap, relative au genre. On oublie souvent la question des « seniors », dès 45 ans ! C'est aussi oublier que la jeunesse est un état très transitoire…

En ce moment est discuté un projet de loi en faveur de l'égalité H/ F, un de plus. Ce n'est pas si simple. Si on n'a pas de bonne solution, par défaut on prend la moins mauvaise. La loi à un certain moment est nécessaire, pas forcément suffisante : 40% de femmes au CA, 6% de personnes handicapées… Bientôt dans les CCI sûrement. De la même façon, le CESE Régional souhaite la parité H / F.
Ces questions sont difficiles car nous sommes pris à notre propre piège. L'Etat devrait s'appliquer à lui-même, en tant qu'employeur, les mêmes règles et les mêmes pénalités.
La question des quotas se pose dans tous les domaines : genre, handicap, ethnique ? demain religieux ? Cela interpelle. Mais faut-il en faire une question de principe ?
Pour Ph. Vasseur, les conventions ZEP de Sciences Po ne sont pas une bonne solution. Il est plus favorable au principe des Cordées de la réussite. Mais peut-être faut-il un peu des deux ? Ce jugement est celui d'un employeur…
Regardons la question du Handicap à travers l'attitude d'un certain nombre d'entreprises du Réseau Alliances qui fédère 250 entreprises engagées en RSE. Hier soir a été remis le 19ème prix de l'économie responsable. La région du Nord est historiquement très ancrée dans l'industrie. « L'usine de la France » disait-on, avec des conflits très durs comme ceux de Fourmies…
Mais on constate que ce même territoire a permis des innovations importantes : qui a créé les allocations nationales ? C'est une initiative volontaire du patronat du Nord. Et le 1% patronal ? idem, à Roubaix, sur une base de volontariat.
Des entreprises font des efforts importants en matière de diversité. Regardez le cas de Bonduelle actuellement.
Avec Alliances et le World Forum, nous nous adressons aux entreprises avec une démarche très pratique. Nous croyons en la démonstration par l'exemple. Il y a 2 façons de faire de l'équilibre économique : court terme et moyen terme. Nous croyons que l'on peut améliorer la performance économique en respectant davantage les personnes et l'environnement.
A l'occasion de la 7ème édition du World Forum cette année, ont été présentés des exemples qui marchent sur les 5 continents. Il faut faire évoluer l'entreprise, en faisant évoluer les blocages de façon pragmatique.
On a par exemple observé la difficulté d'accès au stage pour les étudiants de milieu populaire, issus de l'immigration. Qu'est-ce qu'on a fait ? On a organisé un forum de stage pour l'égalité des chances. Ca se fait toujours, avec un caractère pédagogique très innovant.
Les mentalités évoluent lentement. Les directions sont prêtes à évoluer. Les cadres d'entreprises aussi. Mais dans notre société, les syndicats ne sont pas prêts. Leur principal leitmotiv : « Non, vous allez piquer l'emploi de nos enfants ». Pour les syndicats, la question de la diversité arrive loin derrière les préoccupations salariales.

Ph. Vasseur souligne les phénomènes d'autocensure pour les jeunes, la question des codes et des réseaux sociaux. Au sein du réseau Alliances, il y a des actions de ce type avec des résultats probants et un taux d'insertion de 82%.
S'engager pour la diversité est un devoir de citoyen. La diversité n'est pas une contrainte, mais peut être une richesse en matière de RH. N'oublions jamais qui est le vrai patron d'une entreprise : ce sont ses clients. Ceux-ci ont des attentes contradictoires. Ils sont en attente de sens. Ils veulent acheter français, équitable, respectueux de l'environnement, mais aussi le moins cher possible.

Venons-en maintenant à la 3ème révolution industrielle. Elle appelle un nouveau modèle économique : une réponse purement écologique pour certains, une réponse économique pour d'autres.

Le PIB mondial va quadrupler en 50 ans pour atteindre 200.000 milliards en 2050.

Il y a révolution industrielle quand il y a une conjonction entre le questionnement du système énergétique et des nouveaux moyens de communication. Et c'est le cas aujourd'hui. Il y a 25 ans, Internet n'existait pas. Les 25 prochaines années nous réservent au moins autant de changements sur ce plan là. En outre, il y a une vraie réflexion à avoir d'urgence sur le système énergétique de demain. Notre modèle économique qui date de deux siècles seulement est questionné.

De nouveaux modèles commencent à apparaître :
- l'économie circulaire (recyclage du produit)
- l'économie de la fonctionnalité (ex : Michelin vend des kilomètres).

Demain est à inventer…

En faisant le lien avec l'intervention de M. Picq, la diversité est sûrement une dimension de la solution pour inventer ce demain…

Témoignages d'entreprises sur leur politique diversité

Trois entreprises sont ensuite invitées à présenter des situations concrètes qu'elles vivent ou ont vécues, dans lesquelles les enjeux de diversité étaient stratégiques.

Avec : Hélène Burzlaff et Sylvie BEUGNET, ERDF
Marie-Christine MORETTI, ADES, Manager
François-Régis CUMINAL, Toyota Motors Manufacturing France

En filigrane, les questions qui sont posées pour aujourd'hui et pour demain sont :
- Entreprises et diversité : l'innovation comme horizon ?
- Recruter autrement / recruter d'autres profils : pourquoi ? comment ?
- Quelle place donner au diplôme initial dans un recrutement ?

ERDF (Hélène Burzlaff et Sylvie Beugnet)

36.000 salariés en France, 4.600 sur le Nord-Pas de Calais et Normandie.

10-15% de cadres, 50% d'agents d'exécution. 17% de femmes, dont 4% dans des métiers techniques

La diversité porte sur : les femmes dans le milieu technique et à des postes de responsabilité, le handicap, les seniors, les parcours scolaires, les lieux d'habitation, l'orientation sexuelle...

La diversité commence à avoir une influence quand 30% des effectifs du comité de direction est issu de la diversité. Si on ne fait rien, il faudra plus de 70 ans pour que la parité atteigne les comités de direction !

Quand les jeunes femmes ingénieurs arrivent, elles ne voient pas le problème de l'égalité F/H. Vers 30-35 ans, au moment de leur second enfant, le mari s'occupe de sa carrière et c'est là que les femmes se rendent compte du problème.

Le management de la diversité est aujourd'hui un incontournable du management de l'entreprise.

On est obligé de faire preuve d'innovation, d'utiliser de nouvelles façons de recruter, sinon on recrute à l'identique. Il faut avoir une politique volontariste d'innovation dans le recrutement. Mais comment recruter autrement ?

- le mentorat : des salariés volontaires et bénévoles accompagnent des jeunes, leur expliquent les métiers, pour leur permettre de réfléchir sur leur parcours professionnel ;

- le circuit court : pour des jeunes des quartiers sensibles qui veulent se reconvertir, avec des structures qui veulent les aider. Il s'agit de donner une chance à des jeunes qui ne connaissent rien aux métiers. A ERDF, cela concerne 10 jeunes en apprentissage par an, 400 heures de formation ou de remise à niveau ;

- une brochure régionale sur les métiers de l'électricité pour sensibiliser les collégiens et les lycéens, en partenariat avec l'ONISEP.

La diversité des âges : à ERDF, on est senior à 45 ans. Un entretien de mi-carrière permet de voir comment transférer ses compétences.

S'il n'y a pas eu transmission avant, le senior devient un problème le jour où il s'en va. Nous avons mis en place un dispositif opérationnel de transfert de compétences (Campus) : un référent métier accompagne un nouvel embauché. Un accompagnateur-formateur enseigne les gestes et les postures.

Une entreprise doit être rentable : il faut donc aller chercher, dénicher les compétences pour cela, trouver des jeunes motivés. Les convictions de l'entreprise autour de la RSE, le travail sur le long terme (actions sur l'environnement, la précarité énergétique...), le volet social du développement durable et les convictions personnelles sont des moyens pour y parvenir.

Pour être performante, l'entreprise doit être à l'image de la société.

NDLR : A l'issue de la rencontre, Mme Burzlaff a transmis les coordonnées des relais territoriaux d'ERDF que l'on peut mobiliser en province pour des témoignages sur ces mêmes sujets. Cf. annexe.

Marie-Christine Moretti, ADES

Mme Moretti a créé son entreprise de métrologie à Maubeuge.

Les clients et les fournisseurs n'étaient pas forcément à l'aise avec une femme au début. Pour se démarquer, elle a fait preuve d'écoute : le « travailler autrement » a apporté une valeur ajoutée.

Devant la difficulté à recruter des ingénieurs, il a fallu utiliser d'autres moyens : la VAE, des formations internes... Le développement du savoir-être est plus difficile que le développement du savoir-faire.

Certains ingénieurs pensent qu'une fois leur diplôme acquis, il n'y a rien d'autres à apprendre. Les grandes écoles devraient davantage leur apprendre l'humilité !

La diversité (hommes/femmes, diplômes...) permet de voir les problèmes de façon différente ; s'il n'y a que des ingénieurs, il n'y a pas d'innovation.

ADES prend des stagiaires, intervient dans des écoles.

François-Régis Cuminal, Toyota

Chez Toyota, le recrutement est très ouvert : pour éviter la discrimination négative, nous ne sommes pas dans la culture du diplôme mais de la personne (ouverture d'esprit, ténacité, rigueur...)

Il ya de réelles possibilités d'évolution et de promotion : nous donnons priorité à la promotion interne, nous créons des passerelles entre les métiers, des parcours pour les jeunes ingénieurs, des métiers d'hommes occupés par des femmes. Au début, les patrons d'ateliers étaient réticents à avoir des femmes dans leurs équipes (peur des absences).

Il faut garantir la diversité par l'équité : notre système d'évolution est appliqué de façon homogène.

Il faut être à l'écoute des salariés : des tables-rondes sont animées par les top managers, des enquêtes d'opinion sont menées par les correspondants RH dans les ateliers, avec des Mendoni (mot japonais signifiant « s'occuper du personnel en bon père de famille »), des smileys symbolisant la satisfaction au poste de travail, un dialogue social ouvert.

Toyota évolue dans un environnement international ce qui change les choses : l'entreprise a une double culture, l'Homme est au cœur du système.

Aujourd'hui, nous avons une difficulté pour recruter des personnes handicapées.

En conclusion, il est demandé aux intervenants **les messages qu'ils souhaiteraient passer aux grandes écoles ?**

- Agir sur la mentalité des étudiants : quand ils sortent de l'école, tout est à apprendre, ce n'est qu'un début !
- Donner une bonne image de nos industries.
- Avoir un bon niveau d'anglais.
- Avoir une réelle ouverture, une grande capacité d'adaptation et d'innovation.

Ensemble, préparons les jeunes à entrer dans la vie active !

Annexe : Coordonnées de contacts locaux de ERDF

Ci-dessous le mail reçu de Helen Burzlaff après la rencontre.

Bonjour,

Je vous remercie pour votre invitation aux rencontres de la diversité dans l'enseignement supérieur.
Sylvie Beugnet (DR Nord-Pas de Calais) et moi même avons pris un réel plaisir à échanger avec les représentants des grandes écoles françaises sur nos actions diversité.

Suite à de nombreuses demandes des participants, voici la liste des interlocuteurs par région qui pourront répondre sur ce thème, ou qui sauront orienter sur les bons interlocuteurs pour développer des partenariats avec l'enseignement supérieur.
Je vous laisse le soin de transmettre cette liste aux participants du séminaire.

A votre disposition pour d'autres partenariats,
cordialement,
Helen Burzlaff

Direction Inter régionale	Siège	Interlocuteur RH	Mail
Ouest	Nantes	Christophe Grosjean	prénom.nom@erdf-grdf.fr
Est	Nancy	Ghislain Paladini	
Rhône Alpes Bourgogne	Lyon	Line Terraillon	
Ile de France	La Défense	Astrid Bildan	
Méditerrannée	Marseille	Jean-Claude Quatennens	
Sud-Ouest	Bordeaux	Jeanne-Marie Costes	
Auvergne Centre Limousin	Clermont Ferrand	Michael Le-Carour	
Manche Mer du Nord	Lille	Helen Burzlaff	

ÉLECTRICITÉ RÉSEAU DISTRIBUTION FRANCE

Helen Burzlaff
Assistant RH
DIR Manche Mer du Nord
11 Parvis de Rotterdam - Euralille
☎06 62 69 50 90 / 03 28 07 27 05
Helen.burzlaff@erdf-grdf.fr

Un geste simple pour l'environnement, n'imprimez ce message que si vous en avez l'utilité.

Savoir dire NON aux e-mails inutiles

Ce message est destiné exclusivement aux personnes ou entités auxquelles il est adressé et peut contenir des informations privilégiées ou confidentielles
Si vous avez reçu ce document par erreur, merci de nous l'indiquer par retour et procéder à sa destruction.

Contact : Chantal DARDELET

Animatrice du Groupe Ouverture Sociale de la CGE
Pôle ressources Ouverture sociale de la Conférence des Grandes Ecoles
Avenue Bernard Hirsch - BP 50105
95021 Cergy-Pontoise Cedex
01 34 43 28 44 / 06 22 50 43 07
dardelet@essec.edu